

## KEPEMIMPINAN ADAPTIF DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN ORGANISASI

**Thara Afifah Monteski**  
[tharaafifah@gmail.com](mailto:tharaafifah@gmail.com)  
**Universitas Teuku Umar**

### ABSTRAK

Perubahan organisasi yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, digitalisasi, serta perubahan sosial dan ekonomi menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan adaptif menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi, mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi pemimpin dalam penerapannya, serta menganalisis pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah berupa jurnal, buku, artikel penelitian, dan dokumen akademik yang relevan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis isi untuk mengidentifikasi konsep, teori, serta temuan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan adaptif dan perubahan organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berperan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk merespons perubahan, membangun budaya inovasi, memperkuat keterlibatan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel. Selain itu, kepemimpinan adaptif juga berkontribusi terhadap keberhasilan transformasi organisasi melalui peningkatan kesiapan organisasi dan pengurangan resistensi terhadap perubahan. Dengan demikian, kepemimpinan adaptif menjadi pendekatan kepemimpinan yang relevan untuk mendukung keberlangsungan dan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan yang terus berkembang. **Kata Kunci:** Kepemimpinan Adaptif, Perubahan Organisasi.

### ABSTRACT

*Organizational changes driven by technological advancements, globalization, digitalization, and socio-economic developments require organizations to possess strong adaptive capabilities. In this context, adaptive leadership has become a crucial factor in determining organizational success in responding to various changes. This study aims to examine the role of adaptive leadership in organizational change, identify the challenges faced by leaders in its implementation, and analyze its influence on the success of organizational transformation. The research employs a literature review method by examining various scientific sources, including journals, books, research articles, and academic documents relevant to the topic. The collected data were analyzed using content analysis techniques to identify concepts, theories, and research findings related to adaptive leadership and organizational change. The findings indicate that adaptive leadership plays a significant role in enhancing organizational responsiveness to change, fostering an innovative culture, strengthening employee engagement, and creating a flexible work environment. Furthermore, adaptive leadership contributes to the success of organizational transformation by increasing organizational readiness and reducing resistance to change. Therefore, adaptive leadership is considered a relevant leadership approach to support organizational sustainability and competitiveness in an increasingly dynamic environment.*

**Keywords:** Adaptive Leadership, Organizational Change, Change Management.

### PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis akibat perkembangan teknologi, globalisasi, digitalisasi, serta perubahan sosial dan ekonomi telah menciptakan tantangan baru bagi berbagai organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Organisasi saat ini dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan agar tetap

bertahan dan memiliki daya saing. Transformasi digital, perubahan pola kerja, perkembangan kecerdasan buatan, serta meningkatnya kompleksitas kebutuhan masyarakat menjadi faktor yang mendorong organisasi untuk melakukan berbagai bentuk perubahan secara berkelanjutan. Dalam situasi tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan secara efektif (Magfiroh, et al., 2023).

Berbagai laporan internasional menunjukkan bahwa tingkat perubahan organisasi mengalami peningkatan yang signifikan dalam satu dekade terakhir. Survei global mengenai transformasi organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan sedang menjalankan program perubahan besar yang berkaitan dengan digitalisasi, restrukturisasi organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Namun demikian, banyak program perubahan yang gagal mencapai tujuan yang diharapkan karena lemahnya kepemimpinan dalam mengelola proses adaptasi. Kegagalan perubahan organisasi sering kali disebabkan oleh resistensi karyawan, kurangnya komunikasi yang efektif, rendahnya keterlibatan pegawai, serta ketidakmampuan pemimpin dalam merespons dinamika lingkungan yang berubah secara cepat (Elmanisar, et al., 2024).

Kondisi tersebut menegaskan pentingnya kepemimpinan adaptif sebagai pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi perubahan organisasi. Kepemimpinan adaptif merupakan kemampuan pemimpin untuk memahami perubahan lingkungan, mengidentifikasi tantangan yang muncul, serta mendorong anggota organisasi untuk beradaptasi dengan kondisi baru. Pemimpin adaptif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mampu membangun fleksibilitas, inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat lebih siap menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang terjadi secara cepat (Pramanda & Priyatmono, 2025).

Meskipun konsep kepemimpinan adaptif semakin banyak dibahas dalam kajian manajemen dan organisasi, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak pemimpin yang masih menerapkan pola kepemimpinan tradisional yang bersifat hierarkis dan kurang responsif terhadap perubahan lingkungan. Akibatnya, proses transformasi organisasi sering mengalami hambatan karena kurangnya kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik, membangun kepercayaan, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan. Selain itu, perbedaan karakteristik organisasi juga menyebabkan efektivitas kepemimpinan adaptif tidak selalu menghasilkan dampak yang sama pada setiap konteks organisasi (Widayanti & Kusman, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan adaptif dan keberhasilan perubahan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, komitmen karyawan, dan keberhasilan transformasi organisasi. Penelitian lainnya menemukan bahwa pemimpin yang adaptif mampu meningkatkan inovasi dan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada organisasi tertentu dengan cakupan populasi yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, banyak penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang hanya mengukur hubungan antarvariabel tanpa menggali secara mendalam proses adaptasi yang dilakukan oleh pemimpin dan anggota organisasi (Norman & Pahlawati, 2024).

Keterbatasan lain yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya adalah kurangnya kajian yang mengintegrasikan aspek kepemimpinan adaptif dengan tantangan perubahan organisasi pada era transformasi digital. Padahal, perubahan yang terjadi saat ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perubahan organisasi pada periode

sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan adaptif diterapkan dalam menghadapi berbagai bentuk perubahan organisasi serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya.

Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi keterbatasan penelitian terdahulu dengan mengkaji secara lebih mendalam peran kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis berupa pengembangan konsep dan pemahaman mengenai kepemimpinan adaptif dalam konteks organisasi modern. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat praktis bagi pemimpin, manajer, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi perubahan, meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi, serta mendukung terciptanya organisasi yang lebih inovatif, tangguh, dan berkelanjutan di tengah dinamika lingkungan yang terus berkembang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi literatur atau library research. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, teori, temuan empiris, serta perkembangan kajian ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan adaptif dan perubahan organisasi. Studi literatur merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber pustaka yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian. Pendekatan ini sangat sesuai digunakan untuk mengeksplorasi konsep kepemimpinan adaptif karena fenomena tersebut telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian, baik pada organisasi sektor publik maupun sektor swasta.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, prosiding seminar, laporan penelitian, serta dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan diprioritaskan berasal dari sumber yang memiliki kredibilitas tinggi dan diterbitkan dalam kurun waktu tertentu agar informasi yang diperoleh tetap aktual dan sesuai dengan perkembangan kondisi organisasi modern. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan relevansi terhadap fokus penelitian, yaitu konsep kepemimpinan adaptif, karakteristik kepemimpinan adaptif, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan adaptif, serta peran kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi dan penelusuran berbagai referensi yang berkaitan dengan tema penelitian. Peneliti melakukan pencarian literatur menggunakan kata kunci seperti “kepemimpinan adaptif”, “adaptive leadership”, “perubahan organisasi”, “organizational change”, “manajemen perubahan”, dan “adaptasi organisasi”. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian isi, kualitas sumber, dan keterkaitannya dengan tujuan penelitian. Setelah proses seleksi dilakukan, peneliti mengelompokkan berbagai referensi berdasarkan tema-tema tertentu sehingga memudahkan proses analisis dan interpretasi data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (content analysis). Analisis isi dilakukan dengan cara membaca dan memahami secara mendalam setiap sumber pustaka yang telah dipilih, kemudian mengidentifikasi gagasan utama, konsep, teori, hasil penelitian, serta argumentasi yang berkaitan dengan kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi. Selanjutnya, data yang diperoleh dikategorikan ke dalam beberapa tema utama, seperti definisi kepemimpinan adaptif, karakteristik pemimpin adaptif, tantangan perubahan organisasi, strategi adaptasi organisasi,

dan dampak kepemimpinan adaptif terhadap efektivitas organisasi. Kategorisasi tersebut bertujuan untuk menemukan pola hubungan, persamaan, perbedaan, serta kecenderungan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai referensi untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data. Selain itu, peneliti juga melakukan evaluasi kritis terhadap setiap sumber yang digunakan guna menghindari bias dan memastikan bahwa informasi yang dianalisis berasal dari literatur yang terpercaya. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai peran kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Peran Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Perubahan Organisasi**

Kepemimpinan adaptif merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin penting dalam menghadapi perubahan organisasi yang terjadi secara cepat dan kompleks. Dalam lingkungan organisasi modern, perubahan dapat muncul dari berbagai faktor, seperti perkembangan teknologi, perubahan regulasi, persaingan global, perubahan kebutuhan pelanggan, hingga perubahan kondisi sosial dan ekonomi. Situasi tersebut menuntut organisasi untuk mampu menyesuaikan diri agar tetap bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan organisasi menuju kondisi yang lebih baik. Kepemimpinan adaptif menjadi penting karena memberikan kemampuan kepada pemimpin untuk merespons perubahan secara fleksibel tanpa kehilangan arah dan tujuan organisasi (Tanjung, 2026).

Peran utama kepemimpinan adaptif adalah membantu organisasi memahami dan mengidentifikasi perubahan yang sedang terjadi. Pemimpin adaptif memiliki kemampuan untuk membaca situasi, mengenali tantangan yang muncul, serta memprediksi berbagai kemungkinan yang dapat memengaruhi organisasi di masa depan. Kemampuan tersebut memungkinkan organisasi untuk mengambil langkah-langkah strategis sebelum menghadapi risiko yang lebih besar. Dengan memahami kondisi lingkungan secara menyeluruh, pemimpin dapat merancang kebijakan dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan adaptif berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan. Banyak organisasi mengalami kegagalan dalam proses transformasi karena adanya resistensi dari anggota organisasi yang merasa tidak nyaman dengan perubahan yang dilakukan. Pemimpin adaptif berusaha membangun komunikasi yang efektif, memberikan pemahaman mengenai pentingnya perubahan, serta melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Melalui pendekatan tersebut, karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap perubahan yang sedang dilaksanakan sehingga tingkat penerimaan terhadap perubahan menjadi lebih tinggi (Nahnudin, et al., 2023).

Kepemimpinan adaptif juga berperan dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi. Dalam lingkungan yang terus berubah, organisasi harus mampu belajar dari pengalaman, kesalahan, maupun keberhasilan yang telah dicapai. Pemimpin adaptif mendorong terciptanya budaya belajar yang berkelanjutan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kapasitasnya untuk menghadapi tantangan baru dan memanfaatkan peluang yang tersedia.

Peran lain yang tidak kalah penting adalah mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Pemimpin adaptif memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk menyampaikan ide, gagasan, dan solusi baru terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi memungkinkan organisasi menghasilkan berbagai pembaruan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan adaptif tidak hanya membantu organisasi bertahan dalam menghadapi perubahan, tetapi juga mendorong organisasi untuk berkembang dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

### **B. Tantangan yang Dihadapi Pemimpin dalam Menerapkan Kepemimpinan Adaptif**

Meskipun kepemimpinan adaptif menawarkan berbagai manfaat bagi organisasi, penerapannya tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah adanya resistensi terhadap perubahan dari anggota organisasi. Perubahan sering kali menimbulkan ketidakpastian yang membuat karyawan merasa khawatir terhadap masa depan mereka. Ketakutan kehilangan posisi, perubahan tugas kerja, atau ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan sistem baru dapat menyebabkan penolakan terhadap kebijakan yang diterapkan. Dalam kondisi seperti ini, pemimpin harus mampu membangun kepercayaan dan menciptakan komunikasi yang efektif agar proses perubahan dapat diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi (Hendriarto, et al., 2025).

Tantangan berikutnya adalah kompleksitas lingkungan organisasi yang semakin tinggi. Perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan perubahan perilaku masyarakat membuat organisasi harus menghadapi berbagai situasi yang tidak selalu dapat diprediksi. Pemimpin adaptif dituntut untuk mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat meskipun informasi yang tersedia sering kali tidak lengkap. Kondisi tersebut memerlukan kemampuan analisis yang kuat, keberanian mengambil risiko, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan strategi organisasi sesuai dengan perkembangan situasi.

Selain itu, keterbatasan sumber daya juga menjadi hambatan dalam penerapan kepemimpinan adaptif. Tidak semua organisasi memiliki sumber daya yang memadai untuk mendukung proses perubahan, baik dalam bentuk dana, teknologi, maupun sumber daya manusia. Pemimpin harus mampu mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif agar tujuan perubahan tetap dapat dicapai. Kemampuan mengoptimalkan potensi organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan adaptif.

Tantangan lain yang sering dihadapi adalah perbedaan karakteristik individu dalam organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki latar belakang, pengalaman, nilai, dan tingkat kesiapan yang berbeda dalam menghadapi perubahan. Sebagian individu dapat menerima perubahan dengan cepat, sementara yang lain membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi. Pemimpin adaptif harus mampu memahami perbedaan tersebut dan menerapkan pendekatan yang sesuai untuk setiap kelompok atau individu agar proses perubahan dapat berjalan secara efektif.

Dalam beberapa kasus, budaya organisasi yang telah mengakar juga menjadi hambatan bagi penerapan kepemimpinan adaptif. Organisasi yang terbiasa dengan sistem birokrasi yang kaku sering kali mengalami kesulitan dalam menerapkan pola kepemimpinan yang lebih fleksibel dan partisipatif. Perubahan budaya membutuhkan waktu yang relatif lama karena berkaitan dengan nilai, norma, dan kebiasaan yang telah terbentuk selama bertahun-tahun. Oleh sebab itu, pemimpin harus memiliki komitmen yang kuat dan kesabaran dalam mendorong transformasi budaya organisasi.

Tantangan lainnya adalah menjaga keseimbangan antara stabilitas dan perubahan. Di satu sisi, organisasi membutuhkan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berkembang. Namun di sisi lain, organisasi juga memerlukan stabilitas agar kegiatan operasional tetap berjalan dengan baik. Pemimpin adaptif harus mampu menentukan kapan

perubahan perlu dilakukan dan kapan organisasi perlu mempertahankan sistem yang sudah berjalan efektif. Kemampuan menyeimbangkan kedua aspek tersebut menjadi salah satu indikator keberhasilan seorang pemimpin adaptif.

### **C. Pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Keberhasilan Perubahan Organisasi**

Kepemimpinan adaptif memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Perubahan organisasi pada dasarnya merupakan proses yang melibatkan berbagai aspek, mulai dari struktur organisasi, budaya kerja, teknologi, hingga perilaku sumber daya manusia. Keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi anggota organisasi selama proses transformasi berlangsung. Pemimpin adaptif mampu menciptakan kondisi yang mendukung perubahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif (Munir, 2025).

Salah satu pengaruh utama kepemimpinan adaptif adalah meningkatnya kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan. Pemimpin yang adaptif mampu memberikan pemahaman yang jelas mengenai alasan perubahan serta manfaat yang akan diperoleh organisasi. Dengan adanya pemahaman tersebut, anggota organisasi menjadi lebih siap menerima perubahan dan berpartisipasi dalam proses implementasinya. Tingkat kesiapan yang tinggi akan mengurangi resistensi serta mempercepat proses adaptasi terhadap sistem atau kebijakan baru.

Kepemimpinan adaptif juga berpengaruh terhadap peningkatan komitmen dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang melibatkan anggota organisasi dalam proses perubahan akan menciptakan rasa memiliki terhadap tujuan yang ingin dicapai. Karyawan merasa bahwa pendapat dan kontribusi mereka dihargai sehingga muncul motivasi untuk mendukung keberhasilan perubahan. Tingginya tingkat keterlibatan karyawan berdampak positif terhadap efektivitas pelaksanaan program perubahan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adaptif merupakan pendekatan kepemimpinan yang sangat penting dalam menghadapi perubahan organisasi yang semakin dinamis dan kompleks. Kemampuan pemimpin untuk memahami perubahan lingkungan, menyesuaikan strategi, serta mengarahkan anggota organisasi menjadi faktor utama dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Melalui kepemimpinan adaptif, organisasi dapat meningkatkan fleksibilitas, mendorong inovasi, membangun budaya belajar, serta memperkuat kemampuan beradaptasi terhadap berbagai tantangan yang muncul. Penerapan kepemimpinan adaptif tidak terlepas dari berbagai hambatan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, kompleksitas lingkungan organisasi, serta perbedaan karakteristik individu dalam organisasi. Oleh karena itu, pemimpin dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang baik, keterampilan pengambilan keputusan, serta kemampuan membangun kolaborasi dan kepercayaan di antara anggota organisasi. Keberhasilan dalam mengatasi berbagai tantangan tersebut akan menentukan efektivitas proses perubahan yang dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah, A. (2024). Implementasi kepemimpinan adaptif kepala sekolah untuk keberhasilan di era disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239-2246.
- Hendriarto, P., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran kepemimpinan adaptif dalam meningkatkan efektivitas strategi SDM. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04), 961-972.
- Magfiroh, H., Tahol, T. O., Anisah, S., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan adaptif: Sebuah

- studi literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118-136.
- Munir, M. (2025). Analisis profesionalisme terhadap kepemimpinan dan kesiapan menghadapi perubahan organisasi: Suatu tinjauan literatur. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4653-4661.
- Nahnudin, N., Fauji, A., & Firdaos, R. (2023). Tipe dan ide kepemimpinan adaptif terhadap solusi konflik organisasi. *Tadbir Muwahhid*, 7(1), 85-108.
- Norman, E., & Pahlawati, E. (2024). Pengembangan kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel: Meningkatkan ketahanan organisasi di era transformasi digital. *MES Management Journal*, 3(1), 298-305.
- Pramanda, F. Y., & Priyatmono, B. (2025). Kepemimpinan Adaptif Dalam Menghadapi Dinamika Masyarakat Modern. *Jurnal Dinamika Sosial dan Sains*, 2(4), 670-676.
- Tanjung, B. N. (2026). Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Transformasi Digital: Kajian Konseptual terhadap Kinerja Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen (E-ISSN: 3124-1573)*, 1(1), 18-25.
- Widayanti, W. K. P., & Kusman, A. (2023). Kepemimpinan adaptif yang relevan diterapkan dalam organisasi TNI di era VUCA: Suatu tinjauan literatur. *Jurnal Elektrosista*, 10(2), 128-138.